

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LEADER
MEMBER EXCHANGE SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PDAM TIRTO NEGORO SRAGEN)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

LUSIANA LINDA CANTIKA

B100170043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LEADER
MEMBER EXCHANGE SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PDAM TIRTO NEGORO SRAGEN)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

LUSIANA LINDA CANTIKA
B 100 170 043

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing



Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M
NIK. 1957021719860311001623

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LEADER
MEMBER EXCHANGE SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(PDAM TIRTO NEGORO SRAGEN)**

OLEH

LUSIANA LINDA CANTIKA

B 100 170 043

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 13 Januari 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Lukman Hakim, S.E., M.Si.**
(Anggota I Dewan penguji)
3. **Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)


.....

.....

.....


Dekan,

Dr. Samsudin, M.M
NIDN. 0017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Januari 2021

Yang menyatakan



LUSIANA LINDA CANTIKA

B100170043

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LEADER MEMBER
EXCHANGE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (PDAM TIRTO
NEGORO SRAGEN)**

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan leader member exchange sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirto Negoro Sragen. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner dan data sekunder berupa data yang dimiliki perusahaan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden dengan menggunakan teknik convenience sampling. Pengujian analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan lima empat persamaan diikuti penerapan beberapa variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, leader member exchange dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan leader member exchange memperkuat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, leader member exchange.

Abstract

The objective to be achieved by holding this research is to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance with leader member exchange as a moderating variable. This research was conducted at PDAM Tirto Negoro Sragen. This type of research is quantitative research, the data used are primary data through questionnaires and secondary data in the form of data owned by the company. The sample used in this study were 80 respondents using convenience sampling technique. The analysis test uses the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis with five four equations followed by the application of several variables, namely work discipline, work environment, leader member exchange and employee performance. The results showed that work discipline and work environment had a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, leader member exchange strengthens the significant positive influence between work discipline and work environment on employee performance.

Keywords : work discipline, work environment, employee performance, leader member exchange.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan dapat mempengaruhi efektifitas organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya yang unggul dan berkualitas. Melihat kondisi bisnis saat ini yang semakin bersaing, maka perusahaan saat mengelola usahanya harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan untuk dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, entah itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan loyalitas tinggi tidaklah banyak, sehingga perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal dan berkeahlian lebih agar dapat dimotivasi, dilatih serta dikembangkan sesuai kehendak perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah hasil usaha yang diperoleh setiap karyawan dalam melakukan tugas dan kemampuan yang dimilikinya (Dea et al., 2020).

Kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan (Nugrahaningsih and Julaela, 2017). Apabila aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi diabaikan atau dilanggar, menggambarkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan mematuhi undang-undang organisasi, menggambarkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang baik. Sedangkan lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka (Burhannudin et al., 2019). Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih aman dan tenang. Maka dari itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif.

Sikap pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja anggota di organisasi atau

perusahaan tersebut. Maka dari itu pemimpin harus bisa bersikap baik dan adil terhadap seluruh anggota karyawannya. *Leader Member Exchange* (LMX) adalah hubungan antara atasan dan bawahan yang saling mempengaruhi satu sama lain (Luh et al., 2020). Atasan harus memiliki sikap yang baik dan adil kepada seluruh karyawan, dari hal tersebut akan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan *Leader Member Exchange* sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling yaitu dengan *convenience sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh melalui jurnal dan artikel dari PDAM Tirto Negoro Sragen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden yang dituju untuk mendapatkan data yang akurat. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada responden (Liyas and Primadi, 2017). Angket berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan *leader member exchange*. Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk menguji suatu kebenaran hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Analisis regresi linear berganda dinyatakan dengan persamaan linear sebagai berikut :

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig.(2-tailed)	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
0,522	0,814	Data Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,814 dengan *asymp.sig.(2-tailed)* $0,522 > 0,05$. Berarti data penelitian memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,874	1,144	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,842	1,188	Bebas Multikolinearitas
Leader Member			
Exchange	0,896	1,116	Bebas Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai variance inflating factor (VIF) kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	-1,297	0,199	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	1,667	0,100	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Leader Member			
Exchange	-0,15	0,881	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan menggunakan metode Glejser didapati hasil signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari nilai standar signifikan sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.2 Uji Kelayakan Model Penelitian

3.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada persamaan 1 koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,425 yang bermakna bahwa kemampuan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 42,5%. Sedangkan sisanya sebesar 57,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pada persamaan 2 koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,510 yang bermakna bahwa kemampuan disiplin kerja, lingkungan kerja dan *leader member exchange* dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pada persamaan 3 koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,508 yang bermakna bahwa *leader member exchange* memoderasi disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pada persamaan 4 koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,507 yang bermakna bahwa kemampuan *leader member exchange* memoderasi lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.2.2 Uji Signifikansi Model (Uji F)

Pada persamaan 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $28,412 > F_{tabel} 2,72$. Disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada persamaan 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,324 > F_{tabel} 2,72$. Disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada persamaan 3 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,109 > F_{tabel} 2,72$. Disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimoderasi *leader member exchange* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada persamaan 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $26,096 > F_{tabel} 2,72$. Disimpulkan lingkungan kerja yang dimoderasi *leader member exchange* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Koefisien Regresi

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	9,272
Disiplin Kerja	0,280
Lingkungan Kerja	0,418

Sumber : Data primer diolah, 2021

Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,272 + 0,280X_1 + 0,418X_2 + e \quad (1)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,272 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) tetap positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,280 memiliki arti bahwa artinya jika ada peningkatan kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,418 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	4,111
Disiplin Kerja	0,237
Lingkungan Kerja	0,355
Leader Member Exchange	0,304

Sumber : Data primer diolah, 2021

Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,111 + 0,237X_1 + 0,355X_2 + 0,304X_3 + e \quad (2)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,111 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Leader Member Exchange (X_3) bernilai konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) tetap positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,237 memiliki arti bahwa artinya jika ada peningkatan kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,355 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi *Leader Member Exchange* (X_3) sebesar 0,304 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan LMX maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 3)

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	11,996
Disiplin Kerja	-0,052
Lingkungan Kerja	0,365
Disiplin, LMX	0,011

Sumber : Data primer diolah, 2021

Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,996 - 0,052X_1 + 0,365X_2 + 0,011X_1X_3 + e \quad (3)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 11,996 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja, LMX (X_1X_3) bernilai konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) tetap positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar -0,052 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan kedisiplinan maka akan menurunkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,365 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1), *leader member exchange* (X_3) sebesar 0,011 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan LMX memoderasi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 4)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
(Constant)	12,113
Disiplin Kerja	0,248
Lingkungan Kerja	0,046
Lingkungan, LMX	0,110

Sumber : Data primer diolah, 2021

Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,113 + 0,248X_1 + 0,046X_2 + 0,011X_2X_3 + e \quad (4)$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 12,113 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja, LMX (X_2X_3) bernilai konstan atau bernilai nol, maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) tetap positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,248 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,046 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2), *leader member exchange* (X_3) sebesar 0,011 memiliki arti bahwa jika ada peningkatan LMX memoderasi lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Mahardika and Firmansyah, 2018). Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_a diterima dan sebaliknya.

Tabel 8.Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	2,821	1,992	0,006	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	4,833	1,992	0,000	Berpengaruh
Leader Member Exchange	3,626	1,992	0,001	Berpengaruh

Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai sig. $0,006 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig. $0,000 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Leader Member Exchange* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai sig. $0,001 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Dengan kata lain LMX berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis memperoleh kesimpulan mengenai :

- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen.
- Leader member exchange (LMX) memperkuat dan berpengaruh positif signifikan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen.
- Leader member exchange (LMX) memperkuat dan berpengaruh positif signifikan memoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirto Negoro Sragen.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk menambahkan variabel independen yang lain yang berkaitan atau mempengaruhi variabel dependen. Sehingga peneliti mampu memberikan cakupan yang lengkap mengenai variabel yang ada. Diharapkan penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung agar data yang dikumpulkan bisa lebih akurat dan nyata. Menggunakan program yang lain yang lebih baru dalam pengolahan data seperti program Amos.

4.2.2 Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini peneliti menyarankan agar perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja, lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat *leader member exchange (LMX)*. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik serta didukung dengan kuatnya LMX dalam perusahaan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Adanya LMX yang baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhannudin et al. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8(2):191.
- Dea et al. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal of Social Science and Business* 4(1):144.
- Liden, Robert C., and John Maslyn. (1998). "Multidimensionality of Leader-Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development." (February).
- Liyas, Jeli Nata, and Reza Primadi. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 2(1):1–10.
- Luh, Ni, Putu Eka, Yudi Prastiwi, Luh Kartika Ningsih, and A. A. N. Eddy Supriyadinata Gorda. (2020). "Perceived Organizational Support Dan

Kinerja Pegawai : Leader Member Exchange Sebagai Mediator Perceived Organizational Support and Employee Performance : Leader Member Exchange as a Mediator.” 17(2):298–304.

Mahardika, Budi Wahyu, and M. Anang Firmansyah. (2018). “pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja internal dan pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Warnatama cemerlang gresik.” XV(2).

Nugrahaningsih, Hartanti, and Julaela. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Tempuran Mas.” *Jurnal Online Internasional & Nasional* 4(1):61–76.

Widodo, Madha Suryansyah, and Ambar Wariati. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) Di Sukoharjo.” 2(1):105–13.